

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Протягом останнього часу питання побудови соціально відпо-
відальних організацій все частіше почали викликати діалоги не

similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman

одного десятка років. Економічні реалії, в яких опинилися організації, значно загальмували ці процеси. Зріс тіньовий ринок зайнятості, заробітні плати та виплати пішли в тінь, їх розмір значно знизився (рівень заробітної плати висококваліфікованих і вузькоспеціалізованих фахівців не зменшився, а подекуди навіть зріс), зріс рівень безробіття (у 2011 році склав приблизно 10 %), реальна заробітна плата значно зменшилась (оскільки рівень інфляції досяг 11,3 %), збільшився динамізм зовнішнього руху персоналу, який тісно пов'язаний з виконанням організаціями свої соціальних зобов'язань перед персоналом і державою. У ситуації, яка склалася, питання соціальної відповідальності стало значним та щоденним для кожної організації.

Термін «соціальна відповідальність» часто використовувався як щодо працівників підприємства, так і до рішень щодо суспільства в цілому. Крапку в цьому розмаїтті трактувань поставив документ, схвалений і затверджений світовим співтовариством — ISO 26000 — керівний стандарт із соціальної відповідальності [1]. Цей стандарт набув чинності з 1 листопада 2010 року і є керівництвом для організацій бізнесу і державного сектору в галузі соціальної відповідальності (SR). Кожна організація несе соціальну відповідальність за вплив її рішень та дій на окремі сторони життя шляхом прозорої та етичної поведінки, яка повинна сприяти сталому розвитку, у т.ч. здоров'ю та добробуту суспільства та його членів.

Незважаючи на значні здобутки теоретичних напрацювань закріплених законодавчо та застосовуваних у практиці західних країн, у вітчизняній науковій спеціалізованій літературі майже немає ґрунтовних напрацювань з даного питання. Не дивлячись на те, що з питань побудови політики соціальної відповідальності

організації перед власними працівниками і розпочалась побудова системи соціальних стандартів. Корпоративна соціальна відповідальність є базовою та основною складовою системи управління персоналом організації. На державному рівні досі не розроблено та не впроваджено нормативних актів, які повинні регулювати та стимулювати організації бути корпоративно соціально відповідальними, будувати та впроваджувати корпоративну соціально відповідальну політику як до свого колективу, так і до суспільства.

Організації існують у певному середовищі, будучи частиною суспільства, тому зобов'язані нести відповідальність у межах суспільства, в якому вони існують. Вони повинні виконувати соціальні стандарти прийняті в державі, які є обов'язковими для виконання усіма суб'єктами господарювання. При цьому, корпоративна соціальна відповідальність повинна проявлятися у відповідальності перед суспільством, в якому існує організація, перед громадою, працівниками організації (внутрішніми клієнтами), споживачами та партнерами (зовнішніми клієнтами), навколишнім середовищем, тобто щодо усіх аспектів її діяльності. Корпоративна соціальна відповідальність (Corporate Social Responsibility, CSR) — це сфера діяльності організації, яка пов'язана з вирішенням соціально важливих проблем, як у межах самої організації, так і за її межами, на муніципальному, регіональному, національному, а іноді навіть і на глобальному рівнях; добросовісна ділова практика, розвиток персоналу організації, охорона здоров'я працівників та безпечні умови праці, охорона довкілля, використання ресурсозберігаючих та інноваційних технологій, а також розвиток системи оплати праці, що має на меті як досягнення найвищих результатів та високого рівня конкурентоспроможності, так і забезпечення соціальної злагоди та суспільного розвитку в цілому. Об'єктами корпоративної соціальної відповідальності організацій виступають:

- співробітники організації;
 - споживачі продукції та послуг;
 - співробітники партнерських організацій;
 - громадяни, які потребують особливої уваги з боку суспільства
- діти, інваліди, сироти, вагітні жінки, пенсіонери, студенти тощо;
- соціальна інфраструктура — житлово-комунальне господарство, транспорт, заклади освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, екологічні споруди тощо.

До суб'єктів, які мають забезпечувати корпоративну соціальну відповідальність організацій відносяться:

- всі організації не залежно від форми власності;
- органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування;
- об'єднання роботодавців усіх рівнів;
- профспілки всіх рівнів;
- об'єднання працівників, громадські організації, спеціалізовані благодійні фонди [2, с. 32].

Корпоративна соціальна відповідальність організацій поділяється на дві групи: внутрішню і зовнішню. До *внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності* відносять ділову практику організації щодо власного персоналу, все те, що стосується розвитку людського капіталу на мікрорівні організації.

До *зовнішньої складової корпоративної соціальної відповідальності* організації відносять програми, дії та заходи, які не регулюються чинним законодавством, а реалізуються на традиціях, що існують у країні, суспільстві, організації.

Стан та розвиток саме внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності відображається через внутрішній (у межах організації) процес регулювання оплати праці. Оскільки, стандарти внутрішньої соціальної відповідальності, які повинні існувати в організації, мають забезпечувати внутрішню політику щодо персоналу організації, надавати можливість навчатися та будувати кар'єру в межах організації, відображати стан соціально-трудових відносин і рівень соціалізації персоналу, управляти персоналом на рівні організації, вдосконалювати нормування і організацію праці, управляти продуктивністю праці, чітко регулювати і вдосконалювати оплату праці, програмувати навчання та розвиток персоналу... *Індикаторами оцінки* на рівні організації відповідно будуть: показники лояльності та залучення персоналу, середня тривалість роботи одного працівника в організації, причини звільнення з організації та коефіцієнт плинності персоналу, динаміка середньої заробітної плати, рівень продуктивності праці, рівень зарплатоємності на одиницю продукції, співвідношення основної та додаткової заробітної плати, співвідношення рівня внутрішнього та зовнішнього руху персоналу. Серед зазначених показників чільне місце посідають показники оплати праці. Оскільки при досить високих корпоративних соціальних стандартах в організації, буде високий рівень і залучення і лояльності персоналу, а також високий рівень оплати праці і зацікавленості в роботі організації. А це свідчить про задоволеність персоналу умовами праці та соціальним захистом, про сталість колективу, можливості розвитку персо-

налу в межах організації, та рівень конкурентоспроможності організації.

Але для цього потрібно будувати продуману як внутрішню, так і зовнішню політику корпоративної соціальної відповідальності організації, яка буде спрямована, в першу чергу, на корпоративне соціальне забезпечення та соціальний захист власного персоналу та його розвиток у межах організації. Така політика має бути узгоджена з регіональною політикою стосовно оплати праці та зростання добробуту населення. У такій ситуації показники рівня оплати праці слугуватимуть одними з індикаторів доцільної та ефективної політики регулювання доходів, яка узгоджена із корпоративними соціальними стандартами організації. Крім того, вона має будуватися на певних принципах, які кожна організація формує згідно з особливостями свого економічного розвитку, фінансовим станом та мотивацією персоналу. При цьому до загальних слід віднести такі:

- прозорість (організації слід бути прозорою у своїх рішеннях і діях, які впливають на суспільство та навколишнє середовище);

- етична поведінка (за будь-яких умов організація повинна поводитись етично);

- повага до інтересів зацікавлених сторін (організації слід поважати, брати до уваги та відповідати інтересам всіх зацікавлених сторін);

- повага до верховенства права (організації слід прийняти, що повага до верховенства права є обов'язковою);

- повага до міжнародних норм поведінки (організації слід поважати міжнародні норми поведінки, дотримуючись принципу поваги до верховенства права);

- повага до прав людини (організації слід поважати права людини та визнавати як їх важливість, так і їх універсальність) [1, с. 22—27].

Ці принципи мають лягти в основу діалогу, який повинен базуватися на узгодженні інтересів і відсутності конфлікту між соціально відповідальними роботодавцями, їх економічними інтересами та інтересами працюючих через встановлення прийнятних для всіх учасників соціальних стандартів рішень. Це сприятиме розвитку та утвердженню громадянського суспільства, корпоративного соціального партнерства, підвищенню якості трудового життя населення, підвищенню корпоративних соціальних стандартів до рівня світових.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Проект* міжнародного стандарту ISO/DIS 26000 з соціальної відповідальності. // [Електронний ресурс] // — Режим доступу до документа: <http://www.conf.eu.org/ua/competitiveness/csr.html>
2. Мельник С. Становлення соціальноорієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 5. — С. 32—36.

О. В. Кир'янова, канд. екон. наук, старш. викл.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНOSTI

Останнім часом серед фахівців з управління персоналом стрімко зростає інтерес до концепції емоційної компетентності як одного з найвагоміших факторів мотивації персоналу, підвищення організаційної ефективності та посилення соціальної згуртованості колективу. Така зацікавленість пояснюється в першу чергу тим, що різноманітні за походженням та насиченістю емоції впливають на всі наші рішення та дії. Під впливом сильних емоцій ми часто приймаємо неправильні рішення, однак, не бажаючи прислухатися до емоцій, ми позбавляємо себе до даткової інформації як одного з найцінніших ресурсів.

Так, цілим рядом наукових робіт підтверджено, що емоційність впливає на інтелектуальну і логічну діяльність. На початку 90-х років XX ст. відомий дослідник емоцій Деніел Гоулман оприлюднив дані про те, що лише 15 % успіху керівника пояснюються його розумовим розвитком (IQ), а 85 % припадають на частку емоційного інтелекту (EQ). К. Дамасіо довів, що людина, яка втратила здатність відчувати емоції, перестає бути успішною через те, що не може приймати правильні рішення. В 2002 році психолог Канеман довів, що на ухвалення економічних рішень впливають нерациональні чинники, в першу чергу емоції [3; 7, с. 12]. Таким чином, суттєвий вплив емоцій на соціально-трудові відносини зумовлює активний пошук ефективних важелів управління ними, тобто розвиток емоційної компетентності персоналу, яка базується на емоційному інтелекті. Різноманітність тракту-